



IGNACIO
MARCO-
GARDOQUI

Diagnóstico correcto, terapia equivocada

Es muy fácil estar de acuerdo con la vicepresidenta y ministra de Trabajo cuando emite el diagnóstico de la situación del mercado laboral. Tenemos un problema de cantidad, ya que creamos muchos menos puestos de trabajo de los que necesitamos, y otro de calidad, pues la temporalidad alcanza valores inasumibles que complican la adecuada formación de las plantillas, entorpecen la adquisición y el aprovechamiento de la experiencia e introduce inquietud y desasosiego en las personas afectadas. La terrible dualidad entre fijos y temporales complica también la acción sindical y crea situaciones de desajuste e, incluso, de injusticia manifiesta. Se equivoca quien piense que a los empresarios les encanta la situación y que la buscan para favorecer sus intereses.

En donde es difícil seguir a Yolanda Díaz es en la terapia que propone para este problema. Castigar al empresario, penalizar los contratos temporales, poner topes a su duración... y hacerlo desde la altura de su despacho y la lejanía de fábricas, talleres y comercios constituye un grave error. Un error que lejos de arreglar el problema puede empeorarlo.

La vicepresidenta se equivoca cuando supone que puede dirigir el mercado laboral desde las alturas y que los agentes sociales van a recibir sus órdenes con disciplina y no van a acomodar su comportamiento a las nuevas reglas. Habría que recordarle de nuevo la evidencia de que ella puede ordenar cómo deben ser los contratos que se firmen, pero no obligar al empresario a firmar contratos. Por eso, los posibles beneficios que logre la nueva reglamentación en supuestos en los que los empresarios prefieran cumplir la norma pueden quedarse lejos de los perjuicios que pueda causar a quienes elijan no contratar al no estar dispuestos a hacerlo en esos términos.

Es cierto que nos faltan empleos nuevos, pero no debemos olvidar que eso equivale a decir que no nos sobra ninguno de los que tenemos. Por eso, en lugar de castigar los comportamientos que nos disgustan, es mejor promover los que nos interesan. Contratar a trabajadores es el final de una larga sucesión de decisiones que se adoptan en virtud de otra larga sucesión de variables. Actuar sobre la última —la contratación de trabajadores con carácter definitivo—, olvidando todo lo anterior, es correr un gran riesgo de equivocarse.